



Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan di Puri Wulandari Hotel Ubud

I Putu Agus Suwastawa¹, I Dewa Agung Ayu Eka Idayanti²,
Anak Agung Istri Agung Ovy Dwijayanthi³
Universitas Ngurah Rai¹²³

Alamat: Jl. Kampus Ngurah Rai No.30, Penatih, Kec. Denpasar Tim., Kota Denpasar,
Bali 80238;Telepon: (0361) 462617
Korespondensi Penulis: agussuwastawa24@gmail.com

ABSTRAK.Provinsi Bali merupakan salah satu destinasi wisata yang diminati oleh banyak wisatawan, baik domestik maupun mancanegara. Selain memiliki berbagai obyek wisata dan budaya yang menarik, Bali juga memiliki banyak hotel dengan fasilitas terbaik di dalamnya. Hotel sebagai salah satu industri di bidang pariwisata sangat bergantung terhadap kinerja sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia membuat perusahaan harus memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tingginya kinerja karyawan dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan di Puri Wulandari Hotel Ubud. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 120 orang responden dengan metode total sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan teknik regresi linier berganda. *Software* yang digunakan adalah SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan semakin tinggi kinerja karyawan. Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia*

ABSTRACT.*Bali Province is one of the tourist destinations that is in demand by many tourists, both domestic and foreign. In addition to having a variety of interesting tourist and cultural objects, Bali also has many hotels with the best facilities in them. Hotel as one of the industries in the tourism sector is very dependent on the performance of human resources. The importance of human resources makes the company must have a strategy to improve employee performance. The high performance of employees can facilitate the company in achieving its goals. The purpose of this study was to analyze the Effect of Competence and Compensation in the Covid-19 Pandemic Period on Employee Performance at Puri Wulandari Hotel Ubud. This study used a sample of 120 respondents with a total sampling method. The data analysis technique used is descriptive analysis technique, classical assumption test, and multiple linear regression technique. The software used is SPSS 23. The results of this study indicate that competence has a positive and significant effect on employee performance. The higher the competence possessed, the higher the employee's performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. The higher the compensation provided by the company, the higher the employee's performance. Competence and compensation have a positive and significant effect on competence and compensation together have a positive effect on employee performance.*

Keywords: *Competence, Compensation, Employee Performance, Human Resources.*

PENDAHULUAN

Provinsi Bali merupakan salah satu destinasi wisata yang diminati oleh banyak wisatawan, baik domestik maupun mancanegara. Selain memiliki berbagai obyek wisata dan budaya yang menarik, Bali juga memiliki banyak hotel dengan fasilitas terbaik di dalamnya. Sesuai dengan data dari Badan Pusat Statistik, kunjungan wisatawan mancanegara ke Bali dalam kurun waktu 5 tahun (2015-2019) mengalami peningkatan rata-rata sebesar 10,98% atau 568.344 orang per tahun, dengan jumlah kunjungan sebesar 6.275.210 orang pada tahun 2019 (Badan Pusat Statistik, 2020). Namun, dengan adanya pandemi *covid-19* ini, terjadi penurunan yang cukup signifikan terhadap kunjungan wisatawan mancanegara yaitu sebesar 82,96% menjadi 1.069.473 orang pada tahun 2020 dan hanya 51 orang (Badan Pusat Statistik, 2020). Pariwisata merupakan tulang punggung perekonomian Provinsi Bali, terutama bidang usaha perhotelan. Dengan menurunnya kunjungan wisatawan mancanegara ke Bali selama masa pandemi, tentu memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap tingkat hunian dan tingkat penjualan hotel-hotel di Bali.

Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus (Sulastiyono, 2011:5) . Tingkat hunian rata-rata hotel di Bali selama 5 tahun terakhir (2015-2019) yaitu sebesar 62,89%. Namun, di masa pandemi *covid-19* mengalami penurunan menjadi 28,7% di tahun 2020 dan 13% di tahun 2021. Hal tersebut tentu akan mengurangi penghasilan dari hotel, yang memaksa pihak hotel untuk mengurangi jam dan biaya operasional hotel dengan cara merumahkan karyawan yang dianggap kurang memiliki kompetensi yang dibutuhkan, sehingga dapat mengurangi jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan, baik yang dirumahkan maupun masih dipekerjakan.

Hotel sebagai salah satu industri di bidang pariwisata sangat bergantung terhadap kinerja sumber daya manusia. Dimana, tingkat kepuasan tamu sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang bekerja pada hotel tersebut, untuk memberikan layanan yang maksimal terhadap tamu hotel.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Kasmir, 2016:3). Setiap perusahaan pasti ingin memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan harapan, maka dari itu perusahaan

harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam pekerjaannya. Pentingnya sumber daya manusia membuat perusahaan harus memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tingginya kinerja karyawan dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat terwujud jika semua elemen yang ada dalam organisasi terintegrasi dengan baik, serta mampu menjalankan peranannya masing-masing. Rivai & Basri dalam (Masram & Mu'ah, 2017:138): “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Dalam masa pandemi, kinerja karyawan sangat tergantung dari kompetensi yang dimiliki karyawan.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison et al., 2017:140). Variabel kompetensi dipilih karena dalam masa pandemi *covid-19*, karyawan yang masih dipekerjakan adalah karyawan yang memiliki kompetensi terbaik atau di beberapa bidang. Dengan berkurangnya jam dan biaya operasional dalam perusahaan, pihak manajemen berharap dengan jumlah karyawan yang minimal namun memiliki kompetensi di beberapa bidang, operasional hotel tetap dapat berjalan dengan biaya yang minimal.

Dengan kompetensi lebih yang dimiliki, akan membuat karyawan tetap dipekerjakan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Kondisi ini sejalan dengan kajian empiris oleh (Muthmainnah & Karneli, 2020) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian dari (Armada & Heryanda, 2020) menemukan jika kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, dimana pemberian imbalan yang layak atau sesuai akan memberikan dampak bagi kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:119). Di masa pandemi *covid-19* ini, karyawan yang tidak memiliki kompetensi di beberapa bidang pekerjaan mendapat kompensasi yang minimal, yang berakibat berkurangnya kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

(Dewi & Sanur, 2021), (Maryadi & Misrania, 2020), dan (Muthmainnah & Karneli, 2020) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian dari (Armaniah, 2018) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari (Hartati, 2020) Institut Penelitian dan Kritik Internasional Budapest dan penelitian dari (Rakatama & Chaerudin, 2021) Jurnal Internasional Dinasti Manajemen Bisnis Digital, membuktikan pengaruh motivasi, kompetensi dan kompensasi pada kinerja individu di tempat kerja yang signifikan baik secara parsial maupun simultan dan dapat menentukan kinerja terkait pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi di Puri Wulandari Hotel adalah, dengan berkurangnya penghasilan maka akan berpengaruh terhadap kemampuan hotel untuk membiayai operasional hotel tersebut. Gaji karyawan adalah salah satu komponen biaya operasional terbesar untuk bisnis perhotelan. Dengan demikian, pihak manajemen hotel melakukan kebijaksanaan efisiensi dengan mengurangi hari kerja karyawan. Dalam hal ini, pihak manajemen sangat mempertimbangkan kompetensi karyawan sebagai salah satu faktor yang menentukan apakah karyawan tersebut masih bisa dipekerjakan, dirumahkan atau dilakukan pemutusan hubungan kerja. Hanya karyawan dengan kompetensi terbaik yang masih dipekerjakan karena kompetensi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu indikator kinerja menurut (Robbins & Judge, 2013) yaitu: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, (5) kemandirian. Indikator kinerja yang terjadi pada Puri Wulandari Hotel Ubud dalam hal kualitas kerja yaitu, sebelum pandemi tingkat kerapian dan kebersihan kamar tamu dapat dikerjakan dengan maksimal karena setiap karyawan fokus dengan *job description* masing-masing. Sementara di masa pandemi, seorang karyawan *housekeeping* juga dituntut untuk bisa mengerjakan *gardening* dan *pool maintenance*, sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan tidak sama dengan sebelum masa pandemi. Dalam hal kuantitas, jika sebelum pandemi dalam 1 *shift* kerja (8 jam) bisa mengerjakan 10 kamar, namun di masa pandemi hanya dapat mengerjakan 4 kamar, karena semua tugas dikerjakan sendiri. Dalam hal aktualitas atau ketepatan waktu, jika standar pengerjaan kamar oleh seorang karyawan *housekeeping* adalah 45 menit, namun di masa pandemi diubah menjadi 90 menit, karena karyawan juga harus mengerjakan pekerjaan lain (*garden* dan *pool area*). Dalam hal efektivitas, jika sebelum pandemi semua karyawan di setiap departemen bekerja sesuai *job description* masing-masing dan pekerjaan dapat terselesaikan secara maksimal, di masa pandemi karyawan yang dipekerjakan terbatas dan dituntut untuk mengerjakan pekerjaan di bidang lain, dengan hasil yang tidak semaksimal sebelumnya. Sedangkan, dalam hal kemandirian selama masa pandemi,

dengan berkurangnya tingkat pengawasan yang disebabkan oleh minimalnya hari kerja *supervisor* atau *manager*, maka karyawan dituntut untuk bisa bekerja lebih mandiri dengan hasil yang kurang maksimal.

Tabel 1. Data Pertumbuhan Revenue Puri Wulandari Hotel Ubud Tahun 2017-2021

Tahun	Target Revenue	Aktual Revenue	Pencapaian (%)
2017	Rp. 35.000.000.000	Rp. 35.000.000.000	100
2018	Rp. 40.000.000.000	Rp. 38.000.000.000	95
2019	Rp. 45.000.000.000	Rp. 41.000.000.000	91,11
2020	Rp. 50.000.000.000	Rp. 5.000.000.000	10
2021	Rp. 12.000.000.000	Rp. 200.000.000	1,66

Sumber: Data Sales & Marketing Puri Wulandari Hotel Ubud

Sesuai dengan data dari Sales & Marketing Puri Wulandari Hotel Ubud, target revenue pada tahun 2017 adalah sebesar Rp. 35.000.000.000,- dengan pencapaian 100% pada tahun tersebut. Untuk tahun 2018, target revenue adalah sebesar Rp. 40.000.000.000,- dengan pencapaian 95% atau sebesar Rp. 38.000.000.000,-. Pada tahun 2019, target revenue adalah sebesar Rp. 45.000.000.000 dengan pencapaian 91,11% atau sebesar Rp. 41.000.000.000,-. Sedangkan pada tahun 2020, target revenue adalah sebesar Rp. 50.000.000.000 dengan pencapaian hanya 10% atau sebesar Rp. 5.000.000.000,-. Dan pada tahun 2021, dimana pandemi *covid-19* sedang mencapai puncaknya, pihak manajemen menetapkan target revenue sebesar Rp. 12.000.000.000 dengan pencapaian hanya 1,66% atau sebesar Rp. 200.000.000,-. Dari paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa, pandemi *covid-19* sangat berpengaruh terhadap jumlah kunjungan wisatawan di Puri Wulandari Hotel Ubud, yang secara langsung juga berpengaruh terhadap revenue hotel.

Dengan menurunnya jumlah revenue yang diterima oleh hotel Puri Wulandari selama tahun 2020 & 2021, maka pihak manajemen memutuskan untuk mengurangi biaya operasional dengan mengurangi jam kerja dan operasional hotel. Hal itu dapat kita lihat dari menurunnya rata-rata hari kerja per tahun pada tahun 2017-2020 sebesar 37.440 hari kerja/tahun menjadi 10.080 hari kerja/tahun pada tahun 2020 & 2021, atau mengalami penurunan sebesar 73,08%. Jika pada tahun 2017-2019 rata-rata gaji karyawan di angka Rp. 3.230.000.000/tahun, maka pada tahun 2020-2021 terjadi penurunan sebesar 76% menjadi Rp. 870.000.000/tahun.

Tabel 2. Rata-rata Gaji dan Hari Kerja per tahun Puri Wulandari Hotel Ubud Tahun 2017-2021

Tahun	Rata-rata Gaji/tahun	Rata-rata Hari Kerja/tahun
2017	Rp. 2.970.000.000	37.440
2018	Rp. 3.230.000.000	37.440
2019	Rp. 3.490.000.000	37.440

2020	Rp. 870.000.000	10.080
2021	Rp. 870.000.000	10.080

Sumber: Data HRD Puri Wulandari Hotel Ubud

Pihak manajemen mengharapkan karyawan yang memiliki kompetensi di beberapa bidang pekerjaan. Sehingga, dengan jumlah karyawan yang minimal, namun memiliki kompetensi di beberapa bidang, operasional hotel masih dapat berjalan dengan biaya yang minimal. Hal tersebut secara langsung ataupun tidak langsung, memberikan pengaruh positif terhadap karyawan yang memiliki kompetensi di beberapa bidang, karena dengan kompetensi yang dimiliki tersebut, mereka akan dipekerjakan dan mendapat kompensasi yang cukup dari pekerjaan tersebut. Sementara, karyawan yang tidak memiliki kompetensi di beberapa bidang pekerjaan mendapat kompensasi yang minimal, yang berakibat berkurangnya kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan ulasan tersebut, maka penulis mencoba menganalisis permasalahan dengan mengambil judul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan di Puri Wulandari Hotel Ubud”.

Menurut (Wibowo, 2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Setiap karyawan memiliki kompetensinya masing-masing, dinilai dari kuantitas dan kualitas karyawan tersebut. Kompetensi dikatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2016) . Senada dengan Penelitian yang dilakukan (Muthmainnah & Karneli, 2020) mempertegas pernyataan dalam teori yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada pernyataan teori dan kajian hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis :

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2017:199) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Yensy, 2010) mengatakan, pemberian kompensasi secara adil akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan yang potensial dan akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya. (Dewi & Sanur, 2021), (Maryadi & Misrania, 2020), dan (Muthmainnah & Karneli, 2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif ini berarti bahwa jika kompensasi yang diberikan layak, maka kinerja

karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan pada pernyataan teori dan kajian hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis :

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Wibowo, 2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja.

Menurut (Hasibuan, 2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Yensy, 2010) mengatakan, pemberian kompensasi secara adil akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan yang potensial dan akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya. Jika kompetensi tinggi dan kompensasi memenuhi kebutuhan maka kinerja karyawan yang didapat akan meningkat.

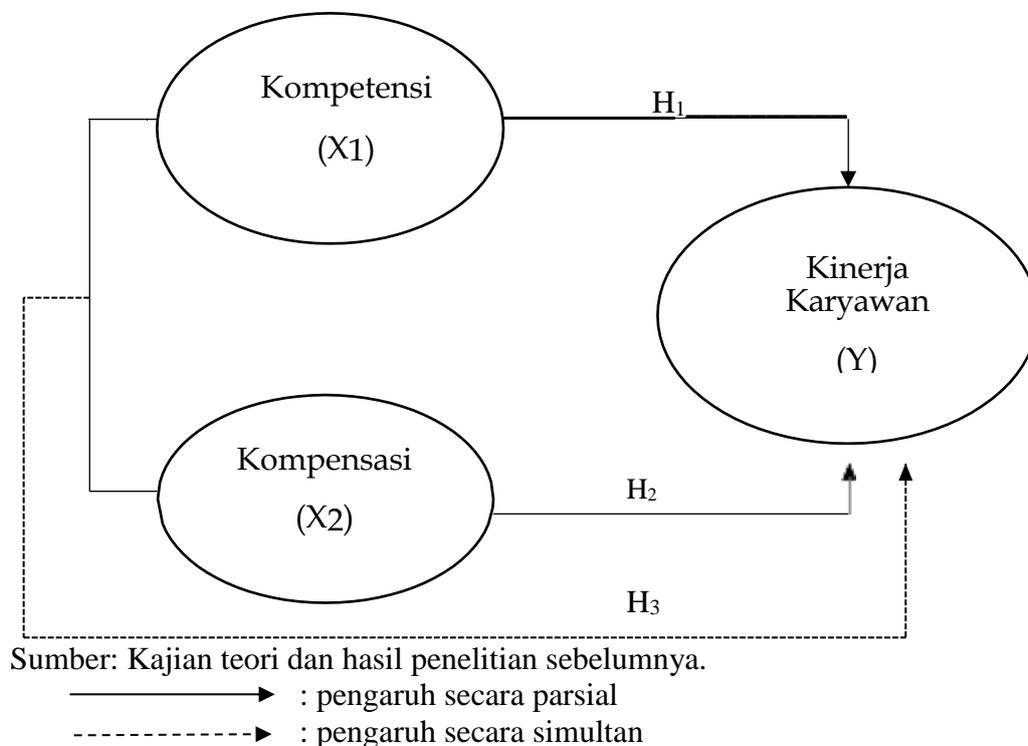
Hasil penelitian oleh (Muthmainnah & Karneli, 2020), (Dewi & Sanur, 2021) dan (Maryadi & Misrania, 2020), mempertegas pernyataan teori diatas yang menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada pernyataan teori dan kajian hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis :

H₃ : Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1, dapat dijelaskan kerangka konseptual penelitian digambarkan dalam bentuk oval karena variabel kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan diukur oleh beberapa indikator. H₃ menunjukkan hipotesis yang akan dirumuskan dari pengaruh secara simultan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sebaliknya H₁ dan H₂ menunjukkan hipotesis yang akan dirumuskan dari pengaruh secara parsial antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang akan diuji kebenarannya.

Gambar 1.
Kerangka Konseptual Penelitian Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan di Puri Wulandari Hotel Ubud



METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Lokasi penelitian terletak di Puri Wulandari Hotel Ubud yang beralamat di Jl. Raya Kedewatan, Banjar Tanggayuda, Kecamatan Ubud. Alasan memilih lokasi penelitian tersebut didasarkan karena topik yang kami ambil adalah mengenai kompetensi dan kompensasi di masa pandemi *covid-19* dan di tempat yang dipilih memiliki data yang diperlukan untuk penyusunan penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah Karyawan Hotel Puri Wulandari yaitu sejumlah 120 orang. Metode yang digunakan untuk penarikan sampel adalah dengan menggunakan total *sampling* yaitu teknik penentuan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu karyawan yang bekerja di Hotel Puri Wulandari sejumlah 120 orang. Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini yaitu dengan wawancara, observasi, studi pustaka dan angket (kuesioner). Wawancara dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner melalui aplikasi *Google Form* dikarenakan keterbatasan interaksi pada saat pandemic COVID-19.

Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, Uji Signifikansi Parsial (t-test), dan Uji Signifikansi Simultan (F-test). Pada regresi berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya lebih dari satu. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Kompetensi (X1), dan kompensasi (X2) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) sehingga persamaan regresi bergandanya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Variabel terikat

a = Nilai konstanta

X1 = Variabel Kompetensi

X2 = Variabel Kompensasi

b1 = Koefisien regresi X1

b2 = Koefisien regresi X2

Berkaitan dengan penelitian, maka :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai konstanta

X1 = Kompetensi

X2 = Kompensasi

b1 = Koefisien regresi Kompetensi

b2 = Koefisien regresi Kompensasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Puri Wulandari Hotel Ubud merupakan salah satu hotel yang terletak di kawasan Ubud, tepatnya di Jl. Raya Kedewatan, Banjar Tanggayuda, Kedewatan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali 80571. Puri Wulandari Hotel Ubud menawarkan sensasi menginap di pinggir tebing dengan pemandangan sejuk diantara sungai Ayung dan hamparan hijau suasana pedesaan. Dibangun oleh Bapak Rudy Nooryaldie pada tahun 2000 sebanyak 35 unit dengan fasilitas kolam renang pribadi, *Restaurant, sunken bath, outside living room, private mini bar, hairdye, free WIFI, car hire, library, open aired bar, spa, hair salon and beauty treatment, fine dining restaurant, large main swimming pool, airport transfer, butler service, gift shop*

and gallery, room foreign exchange dan laundry service selain itu terdapat security dan pelayanan 24 jam.

Puri Wulandari Hotel Ubud memiliki 120 orang karyawan yang terbagi ke dalam sepuluh departemen. Karyawan Puri Wulandari Hotel Ubud dalam bekerja mendapatkan fasilitas tunjangan kesehatan berupa BPJS Kesehatan, *Service* atau bonus, apabila pendapatan perusahaan melebihi target, dan mendapatkan jatah cuti sebanyak dua belas kali dalam setahun.

Gambaran karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian data responden. Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 120 kuesioner, dalam penyebaran kuesioner ini sebanyak 120 kuesioner kembali. Profil responden yang terdapat dalam kuesioner terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta masa kerja selama berada di dalam perusahaan terdapat pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	54	45
		Perempuan	66	55
	Total		120	100
2	Usia (tahun)	21-30	77	64
		31-40	33	28
		Diatas 40	10	8
	Total		120	100
3	Pendidikan Terakhir	SLTA atau sederajat	19	16
		DII / D3 atau sederajat	32	27
		D4 / S1	68	57
		S2 / S3	1	1
	Total		120	100
4	Masa Kerja (tahun)	<3	43	36
		3-5	52	43
		5-10	25	21
	Total		120	100
5	Status pegawai	Kontrak	38	32
		Tetap	82	68
	Total		120	100

Tabel 3, menunjukkan bahwa hasil karakteristik responden yang telah diolah. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan Hotel Puri Wulandari yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan dibandingkan dengan

laki-laki. Hal tersebut dikarenakan beban pekerjaan bidang perkantoran merupakan bidang pekerjaan yang mengutamakan ketelitian yang lebih optimal jika dilakukan oleh perempuan.

Berdasarkan karakteristik menurut usia bahwa karyawan Hotel Puri Wulandari menunjukkan terdapat usia 31-40 tahun yaitu 28 persen sejumlah 33 orang sedangkan usia 21-30 tahun yaitu 64 persen tetapi hanya 8 persen yang berumur diatas 40, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Puri Wulandari tergolong usia muda karena dalam perusahaan jasa khususnya hotel diperlukan karyawan yang berusia muda seperti pada *Front Office* agar lebih menarik melayani tamu.

Berdasarkan hasil karakteristik menurut pendidikan terakhir menunjukkan bahwa karyawan Hotel Puri Wulandari yang menjadi responden dalam penelitian ini dominan menempuh pendidikan terakhir D4/S1, hal ini menunjukkan karyawan Hotel Puri Wulandari merupakan karyawan yang sudah memiliki pengetahuan dasar yang cukup dan pengalaman di bidang *hospitality*. Hal ini sejalan dengan jenis perusahaan ini merupakan perusahaan jasa dimana dibutuhkan karyawan-karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Berdasarkan hasil karakteristik masa kerja menunjukkan bahwa masa kerja karyawan Hotel Puri Wulandari yang menjadi responden dalam penelitian ini dominan 3-5 tahun, karena hal ini sejalan dengan standar yang dimiliki Hotel Puri Wulandari bahwa manajemen pada hotel tersebut lebih banyak ingin memperkerjakan karyawan yang memiliki pengalaman agar lebih mudah memahami prosedur yang ditetapkan dan dalam perusahaan jasa khususnya hotel.

Berdasarkan hasil karakteristik status pegawai menunjukkan bahwa status kerja pegawai atau karyawan Hotel Puri Wulandari yang menjadi responden dalam penelitian ini dominan adalah pegawai tetap, hal ini dikarenakan Hotel Puri Wulandari memberikan jaminan pekerjaan terhadap karyawannya sehingga bisa bekerja lebih baik dan memberikan pelayanan yang memuaskan untuk konsumennya.

Pengujian validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antar skor item instrumen dalam suatu faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya lebih dari 0,3 maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel Kompetensi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan memiliki korelasi tiap faktor lebih dari 0,3 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat uji validitas.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat menghasilkan data yang sama (konsisten) bila dilakukan pengukuran beberapa kali terhadap obyek yang sama (Sugiyono, 2017:130). Nilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach's Alpha* \geq 0,6. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu Kompetensi,

Kompensasi, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen penelitian dikatakan reliabel.

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel eksogen dalam model regresi. Adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau VIF. Jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompetensi (X1)	0,915	1.093
Kompensasi (X2)	0,915	1.093

Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel kompetensi dan kompensasi menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10 persen dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas.

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	-0.117	2.056		-0.057	0.955
	Kompetensi (X1)	0.099	0.053	0.177	1.877	0.063
	Kompensasi (X2)	-0.080	0.038	-0.199	-2.108	0.037

Tabel 5, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Kompetensi sebesar 0,063 dan variabel kompensasi sebesar 0,037. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas. Dengan demikian, model penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* di mana data yang berdistribusi normal jika *Asymp Sig.(2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Tabel 6, menunjukkan bahwa nilai nilai *Asymp Sig.(2-tailed)* sebesar 0,057 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp Sig.(2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 0.000000

	Std. Deviation	3.55619484
Most Extreme Differences	Absolute	0.087
	Positive	0.087
	Negative	-0.053
Test Statistic		0.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.057 ^c

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis untuk mengetahui hubungan secara linear antara variabel independen yakni Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Analisis regresi linear berganda ini diukur dengan bantuan perangkat lunak SPSS 23 for Windows. Adapun hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini tersaji dalam Tabel 7, berikut ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 7, yang menunjukkan nilai koefisien regresi dari variabel bebas (kompetensi dan kompensasi) dan nilai konstanta variabel terikat (kinerja karyawan), maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 18,279 + 0,417X1 + 0.262X2$$

Nilai konstanta (α) sebesar 18,729 memiliki arti bahwa apabila nilai kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap konstanta nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 18,274. Nilai koefisien pemahaman kompetensi (X1) sebesar 0,417 memiliki arti bahwa kompetensi memiliki hubungan positif kinerja karyawan. Jika pemahaman kompetensi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,417 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien pemahaman kompensasi (X2) sebesar 0,262 memiliki arti bahwa kompensasi memiliki hubungan positif kinerja karyawan. Jika pemahaman kompensasi (X2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,262 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.279	3.162		5.782	.000
Kompetensi (X1)	0.417	0.081	0.398	5.143	.000
Kompensasi (X2)	0.262	0.058	0.348	4.507	.000

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi adalah antara nol hingga satu. Nilai R² yang kecil melambangkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai R² mendekati satu, berarti variabel independen berisi hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk

memprediksi variabel dependennya. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *adjusted R2* dalam tabel *Model Summary*. Hasil uji koefisien determinasi akan dijelaskan pada Tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.600 ^a	0.360	0.349	3.586

Hasil uji koefisien determinasi dengan Adjusted R² pada Tabel 8, menunjukkan nilai dari Adjusted R² yang tersaji dalam Tabel adalah sebesar 0,360 atau 36,0 persen. Hal ini berarti bahwa sebesar 36,0 persen variansi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variansi kompetensi dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 64,0 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Uji statistik t dilakukan untuk menguji seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Hasil uji hipotesis (uji t) disajikan dalam Tabel 9, sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.279	3.162		5.782	.000
	Kompetensi X1	.417	.081	.398	5.143	.000
	Kompensasi X2	.262	.058	.348	4.507	.000

Jika nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen dianggap berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, begitupun sebaliknya. Tabel 9, menunjukkan bahwa kompetensi memiliki signifikansi sebesar 0,000 dengan thitung bernilai 5,143. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 yang mengindikasikan bahwa H1 diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Tabel 9, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki signifikansi sebesar 0,000 dengan thitung bernilai 4,507. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 yang mengindikasikan bahwa H2 diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah dalam penelitian ini model yang digunakan layak untuk diuji atau tidak sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh simultan variabel independen pada variabel dependennya. Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel annova dalam SPSS. Jika signifikansi annova kurang dari 0,05, maka variabel independen

secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Hasil uji F tersaji dalam Tabel 10 sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Signifikasnsi Simultasn (F-Test)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	847.031	2	423.515	32.926	.000 ^b
	Residual	1504.936	117	12.863		
	Total	2351.967	119			

Hasil uji kelayakan model (Uji F) yang tersaji pada Tabel 10, menyatakan bahwa nilai Fhitung sebesar 32,926 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti signifikansi pada uji F nilainya lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Uji Hipotesis Ketiga (H3)).

Hipotesis pertama (H1) yang diajukan menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai koefisien pemahaman kompetensi (X1) sebesar 0,417 memiliki arti bahwa kompetensi memiliki hubungan positif kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil tersebut maka H1 pada penelitian ini terbukti kebenarannya atau H1 diterima. Dengan kata lain semakin tinggi kompetensi, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Jika pemahaman kompetensi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat. kompetensi memiliki signifikansi sebesar 0,000 dengan t hitung bernilai 5,143. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 yang mengindikasikan bahwa H1 diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Kompetensi dikatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Menurut (Wibowo, 2012) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Setiap karyawan memiliki kompetensinya masing-masing, dinilai dari kuantitas dan kualitas karyawan tersebut. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012). Senada dengan Penelitian yang dilakukan (Muthmainnah & Karneli, 2020) mempertegas pernyataan dalam teori yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dilakukan (Muthmainnah & Karneli, 2020)

mempertegas pernyataan dalam teori yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua (H2) yang diajukan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien pemahaman kompensasi (X2) sebesar 0,262 memiliki arti bahwa kompensasi memiliki hubungan positif kinerja karyawan. Jika pemahaman kompensasi (X2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pada hasil tersebut maka H2 pada penelitian ini terbukti kebenarannya atau H2 diterima. Pengujian secara parsial kompensasi memiliki signifikansi sebesar 0,000 dengan t hitung bernilai 4,507. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 yang mengindikasikan bahwa H2 diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

(Yensy, 2010) mengatakan, pemberian kompensasi secara adil akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan yang potensial dan akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya. Di Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dewi & Sanur, 2021), (Maryadi & Misrania, 2020), dan (Muthmainnah & Karneli, 2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif ini berarti bahwa jika kompensasi yang diberikan layak, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Nilai F hitung sebesar 32,926 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti signifikansi pada uji F nilainya lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Uji Hipotesis Ketiga (H3)). Berdasarkan pada hasil tersebut, maka H3 pada penelitian ini terbukti kebenarannya atau H3 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Kompensasi secara bersama – sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi dan kompensasi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muthmainnah & Karneli, 2020), (Dewi & Sanur, 2021) dan (Maryadi & Misrania, 2020), mempertegas pernyataan teori di atas yang menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil yang diperoleh pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan semakin tinggi kinerja karyawan. Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut, Bagi perusahaan disarankan untuk meningkatkan kompetensi dengan melakukan *appraisal* atau penilaian pegawai, yang memiliki kinerja bagus dapat diberi kesempatan untuk promosi jabatan. Bagi perusahaan disarankan untuk meningkatkan kompensasi dalam bentuk THR terhadap karyawan terutama pada era *new normal*, THR bisa diberikan secara berkala atau dicicil, ataupun diberikan di tahun berikutnya. Bagi perusahaan disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan *skill* karyawan sehingga tidak bergantung kepada siapapun dalam bekerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ni Putu Tirka Widanti, MM.,M.Hum. selaku Rektor Universitas Ngurah Rai Denpasar.
2. Bapak Dr. Putu Gede Denny Herlambang, ST.,MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar.
3. Ibu Ni Nyoman Sudiyani, SE.,MM.,Ak selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ngurah Rai Denpasar
4. Bapak I Komang Sumerta, SE.,MM.,CMA. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar.
5. Bapak I Putu Agus Suwastawa, SE.,MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan saran, petunjuk dan bimbingan yang sangat berharga dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Putu Gede Denny Herlambang, ST.,MM. selaku dosen penguji 1, terima kasih atas masukan-masukannya yang sangat berharga demi sempurnanya skripsi ini.

7. Bapak Dr. Dewa Agus Yuda Ariawan, SE.,M.Si. selaku dosen penguji 2, terima kasih atas masukan- masukanya yang sangat berharga demi sempurnanya skripsi ini.
8. Ibu Made Mulia Handayani, S.Pd.H.,N.Pd.H.,MM. selaku Pembimbing Akademis yang telah banyak meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan selama penulis mengikuti pendidikan di bangku kuliah.
9. Bapak I Gede Purwa Darmana selaku *General Manager* Puri Wulandari Hotel Ubud di Kabupaten Gianyar beserta *staff* yang telah banyak membantu penulis dalam pengumpulan data guna menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik penulis sehingga mampu menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Ngurah Rai Denpasar.
11. Seluruh karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ngurah Rai, yang telah banyak membantu dalam urusan administrasi seama penulis mengikuti studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ngurah Rai Denpasar.
12. Orang tua dan keluarga tercinta yang telah mendukung baik moral maupun material sehingga skripsi ini dapat terselenggarakan.
13. Rekan-rekan mahasiswa dan sahabat-sahabat penulis lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungan, bantuan dan perhatiannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan melimpahkan Rahmat-Nya serta membalas budi baik Bapak/Ibu/Saudara sekalian. Sebagai akhir kata, dengan penuh kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi sempurnanya skripsi ini. Akhirnya, skripsi ini penulis persembahkan kepada almamater tercinta, semoga dapat bermanfaat

REFERENSI

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armada, I. M., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aneka Lovina Villas and Spa Tahun 2019. *Jurnal Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28265>
- Armaniah, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT BMD. *Cakrawala - Jurnal Humaniora*, 18(2). <https://doi.org/10.31294/jc.v18i2.4110>
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Pertumbuhan Ekonomi Bali Triwulan I-2020*. BPS Provinsi Bali Provinsi Bali. <https://bali.bps.go.id/pressrelease/2020/05/05/717411/pertumbuhan-ekonomi-bali-triwulan-i-----2020.html>
- Dewi, A. S., & Sanur, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Sumber Daya

- Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prathita Titiannusantara. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi (MEKA)*, 2 (2), 177–184. <http://ejurnal.poltekkutaraja.ac.id/index.php/meka/article/view/83>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Ghozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modelling, Edisi II*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2010). Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. In *BPFE UGM Persada*. <https://doi.org/10.4324/9780203488430>
- Hariandja, Marihot T. E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031–1038. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Di Kota Pagar Alam). *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(1), 58–67. <https://doi.org/10.33557/jibm.v3i1.829>
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Muthmainnah, S., & Karneli, O. (2020). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Alpha Hotel Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 7 (Edisi II Juli-Desember), 1–13. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/28304>
- Nawawi, I. (2009). *Perilaku Administrasi Kajian, Teori dan Praktik*. Surabaya: ITS Pers.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Rakatama, A. W., & Chaerudin, C. (2021). The Role Of Competence, Motivation And Compensation In Affecting The Employee Performance At PT. ZTE Indonesia. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(1), 290–298. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i2.772>
- Riduwan, Sunarto, & Akdon. (2012). *Pengantar Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba

Empat.

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. In *Cetakan Kelima*. PT. Refika Aditama:Bandung.
- Soeprihanto, J. (1996). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Solimun, F. A. A. R., & Nurjannah. (2017). *Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan Warp PLS*. UB Press: Malang.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: R&D.
- Sulastiyono, A. (2011). *Manajemen Penyelenggaraan Hotel: Manajemen Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). *Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012 - 2016*. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 193–200. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i2.4297>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal, R. Z., Mansyur, R., Thoby, M., & Willy, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Veithzal, R. Z., Mansyur, R., Thoby, M., & Willy, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yensy, N. A. (2010). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara*. *Jurnal Kependidikan Triadik*, 13(1), 34–42. <http://repository.unib.ac.id/262/1/3-Nurul-TriadikApril2010.pdf>